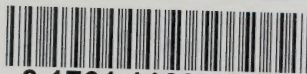


CAI  
MI

- 70A27



3 1761 11637963 7

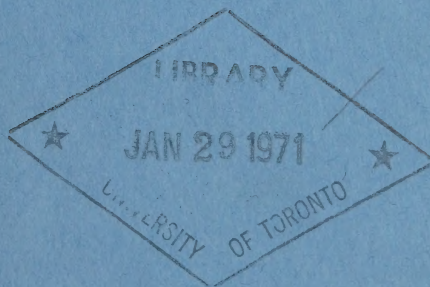
Government  
Publications

General publications

Adjusting

to

Technological and Other Change



Canada

Department of Manpower and Immigration  
Ottawa, 1970.

Manpower consultation service



CAI  
MI  
- 70A27

# Adjusting to Technological and Other Change

Canada Manpower Consultative Service  
Department of Manpower and Immigration  
Ottawa, 1970.

©  
Information Canada  
Cat. No. MP 45-270



## TABLE OF CONTENTS

Introduction	5
Canada Manpower Adjustment Programs:	7
—Imperial Oil Enterprises Ltd., Ioco, B.C.	7
—Manitoba Rolling Mills, Selkirk, Manitoba	8
—Gillies Bros, and Company, Ltd., Pembroke, Ontario	9
—Shoe Industry—Province of Quebec	11
—National Harbours Board, Montreal, P.Q.	13
—Canadian National Railway Company, North Sydney, N.S.	14
Brief Facts on Manpower Incentive Agreements since 1965	17
Manpower Assessment Incentive Programs by Industrial Activity	18
Industry-wide Programs	19
Companies and Unions which have Participated in the Manpower Adjustment Program	20




## INTRODUCTION

During the last five years, more than 1,700 Canadian companies employing some 175,000 workers have taken advantage of the advice and assistance the Canada Manpower Consultative Service offers to those introducing significant technological or other changes.

Canada Manpower Consultative Service officers know of the tested methods and procedures through which labour and management can bring about manpower adjustments with the least possible dislocation to those involved.

In order to compete, companies must adapt to change; but the resulting innovations can have serious effects on the lives of employees whose jobs may be affected. The Canada Manpower Consultative Service was established to help in these situations.

The following case histories illustrate how co-operative efforts by government, industry and labour can lead to successful manpower adjustment and ease the transition to new and more productive jobs.



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116379637>



## CANADA MANPOWER ADJUSTMENT PROGRAMS

### *Imperial Oil Enterprises Ltd. (Ioco Refinery), B.C.*

In 1966, technological changes and automation were introduced by Imperial Oil Enterprises, Ltd., at its refinery in Ioco, British Columbia. There were major implications on manpower and conditions of work, including loss of employment for some of the 220 employees.

Under the company's collective bargaining agreement, an addendum on job security and manpower problems was incorporated in the contract.

The terms of the addendum required that a committee on automation with equal representation from labour and management be established to prepare recommendations, and that the Canada Manpower Consultative Service of the federal Department of Manpower and Immigration be asked to assist them in developing a manpower adjustment program.

A joint Consultative Committee on Automation was formed with four members appointed by the company, four by the Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, and a representative of the Canada Manpower Consultative Service to act as adviser to the committee.

From the joint committee, a research sub-committee was established with two members from each party and an independent expert to act as chairman-director and as technical adviser to the main committee.

The objectives of the research sub-committee were to examine the impact of the proposed changes at the present time and in the immediate future and to recommend an adjustment procedure for the consideration of the joint Consultative Committee.

The existing collective agreement at the Ioco plant provided that the union would be notified six months in advance of changes in working methods or facilities involving discharge or lay-offs; it also provided for one week's severance pay for each year of service.

This allowed the committee time to work out an adjustment plan.

For purposes of their recommendations the research committee considered the refinery workers to be in four groups determined by a combination of age and length of service, and proposed the following plan:

1. Workers in the most senior group (those 57 to 65 years of age and with a combination of age and years of service totalling at least 85) would retain their current wage rate until normal retirement, or be

allowed to retire early with an improved pension agreeable to both company and employee.

2. Workers in the second group (those aged 47 to 56 with age and service totalling at least 75) would retain their current wage rate with the opportunity to transfer to other work for which they were qualified.

3. The third group (those aged 35 to 46 with an age/service total of at least 60) would have several alternatives. They could take advantage of a company-paid training program to qualify them for another job in the plant, accept severance pay and leave the company, or be assigned to other plant work without immediate reduction in pay.

4. Special provisions were also recommended for workers not falling within the categories outlined above.

The costs of assessment and research conducted by the committee were shared, with the federal government contributing 50 per cent, the company 25 per cent, and the union 25 per cent.

In February 1967 agreement was reached by the parties to accept the committee's plan to protect workers at the Ioco refinery when their jobs are affected by technological change.

Labour and management groups at Imperial Oil issued a joint statement announcing that they considered this manpower adjustment program to be the first of its kind in the Canadian oil industry and a significant step forward in labour relations.

### *Manitoba Rolling Mills, Selkirk, Manitoba*

The Manitoba Rolling Mills at Selkirk, Manitoba, manufacture hot rolled steel products for the Western Canadian market.

In the early 1960's they were employing about 750 men from Selkirk and the surrounding area. However, a 7½-million-dollar modernization program to introduce the latest melting and casting equipment was being planned which threatened to displace many of their workers.

The modernization would result in a 60 per cent increase in the company's annual production but would cause a reduction in the number of workers needed in several departments and change work methods for operators in the melting and casting shops.

Company officials were concerned about the disruptive effect that these changes would have on their workers, and approached the employees' union, Local 5442 of the United Steel Workers of America, to develop manpower adjustment plans.

The company and the union discussed the implications of the proposed changes and agreed to seek the assistance of the Canada Manpower Consultative Service in formulating proposals for the relocation of workers affected by changed work methods at the Mills.

This action resulted in a Manpower Assessment Incentive Agreement between the company, the union, and the federal and provincial governments. Under the agreement the federal government assumed 50 per cent of the costs of research and assessment, the Manitoba Department of Labour 25 per cent, the company 22 per cent and the union three per cent.

The Agreement called for the establishment of a Joint Planning Committee with an independent chairman and equal representation from labour and management groups.

The committee was asked to assess the manpower problems associated with the anticipated changes in the company's operations and recommend: (1) Proposals for the retraining of employees to be assigned to new duties with the company; (2) a manpower adjustment program for the readaptation and/or relocation of workers to be laid off as a result of the modernization program.

The committee was assisted in its work by a representative of the Canada Manpower Consultative Service who acted as technical adviser and consultant, and a representative of the Manitoba Department of Labour as technical adviser on provincial manpower services.

After extensive research and evaluation of the problems created by changes in production procedures, the committee submitted its findings to the chairman in August 1966.

The report recommended that displaced employees who were to be reassigned within the plant should be selected according to their seniority with the company. It also recommended that these employees be given the opportunity to qualify for other positions through training courses.

For those workers destined for release from the company, the committee, after an assessment of each employee's capabilities and background, made individual recommendations for retraining or participation in other Canada Manpower Centre programs to enable them to obtain alternative employment.

*Gillies Bros. and Company, Ltd., Pembroke, Ontario*

At the end of October, 1968, Gillies Bros. and Company, Ltd.,



announced that for reasons of greater economy and efficiency they would be closing their sawmill at Pembroke and consolidating these operations at their Braeside plant some 50 miles east along the Ottawa River.

In making the announcement the Company offered employment to those of the 40 full-time and some 110 seasonal workers who wished to move and for whom vacancies could be found in their other plants.

Within a few days Company officials and employee representatives had sought the advice and assistance of the Canada Manpower Consultative Service to work out a manpower adjustment plan.

They agreed to form a committee to identify and assess the manpower problems arising from the closedown of the Pembroke mill and take positive steps to solve the employment problems of the workers.

Employees at the Pembroke mill did not belong to a trade union and were advised to elect two agents from their ranks to represent them on the committee.

These actions resulted in a Manpower Assessment and Manpower Mobility Incentive Agreement between the Minister of Manpower and Immigration and Company and employee representatives, which was passed by Order-in-Council on December 17, 1968. The Agreement provided—

- that a Joint Planning Committee with two representatives from management and two from the employee group be established, and with the assistance of the Canada Manpower Consultative Service to jointly select and appoint a qualified and impartial chairman;
- that a representative of the Canada Manpower Consultative Service act as technical adviser and consultant to the Committee and attend any or all of its meetings;
- that the Company pay all shareable expenses of the Committee, such as salaries, travelling expenses and other office costs approved by the Chairman and the Canada Manpower Consultative Service;
- that the Company pay all shareable costs related to the transfer of employees, their immediate families and household effects, in accordance with established company policy in the transfer of employees from one location to another;
- that the Company pay all the normal costs related to the travel and living expenses of an employee and spouse up to a maximum of three exploratory visits to investigate a job offered by the

Company, or to seek and secure suitable living accommodation at that location;

—that the federal government pay the Company 50 per cent of the approved shareable costs as outlined above; and

—that the Agreement remain in force for a period of one year.

The Committee held meetings and conducted individual interviews with employees of the mill to determine the employment or other arrangements that would be acceptable to each worker.

These and subsequent consultations conducted in co-operation with the Canada Manpower Centre resulted in a large number of the workers moving to work in other company plants under the Canada Manpower Mobility Program.

At the termination of the Agreement a small number of employees were being retained for guard and other duties at the Pembroke mill, while a few others had chosen early retirement. The remaining employees who did not wish to relocate were being assisted by the Canada Manpower Centre to find other work in the area.

The chairman and members of the Joint Planning Committee expressed satisfaction with the results of the manpower adjustment program and how it had assisted workers dislocated by the closing of the Gillies Bros. mill a year earlier.

### *Shoe Industry—Province of Quebec*

For many years the shoe industry was a highly important segment of the Quebec economy but by 1965 it had lost ground and was in economic difficulty.

There were some 135 shoe manufacturers in Quebec and they employed between 12 and 14 thousand people. However, most companies were small and lacked modern equipment, and were finding it increasingly difficult to meet competition from abroad and from other parts of Canada.

This situation had been worrying the Quebec Department of Industry and Commerce for some time and they were anxious for the industry to take steps to improve its position.

An officer of the federal government's Canada Manpower Consultative Service met with representatives of the industry, and from their discussion of the problem it was decided that the first step towards a solution lay in a detailed study of the organization, methods and pro-



ductivity of the industry, the improvements that could be developed and their effect on the employees.

As a result, management and labour groups jointly made application to the Canada Manpower Consultative Service for assistance in organizing an in-depth study and assessment of the shoe industry in Quebec.

Employers in the industry were represented by L'Association Patronale des Manufacturiers de la Chaussure du Québec, while the employees were represented by La Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement, CSN, and l'Union des Travailleurs du Cuir de Montréal, F.T.Q. In October 1965, these three groups signed a Manpower Assessment Incentive Agreement with the federal government and Quebec Departments of Labour and Industry and Commerce.

Under the terms of the Agreement a joint consultative committee was formed with a chairman knowledgeable in manpower matters and research, three nominees from the Association, two from the Federation and one from the Union.

Also, a co-ordinating committee consisting of representatives of the Canada Manpower Consultative Service and the Quebec Departments of Labour and Industry and Commerce was established to advise and assist the joint consultative committee.

Under these arrangements the joint committee determined the areas where research and study were required and six research projects were approved:

1. Inventory of manpower in Quebec's shoe industry.
2. Present and expected changes in the industry.
3. Training programs and adaptations needed to update existing training facilities.
4. Studies of the perspectives of the shoe industry.
5. Occupational structure and remuneration in the shoe industry.
6. Inventory of office employees and managerial staff.

These studies provided the means for the Quebec shoe industry to examine its internal problems on many levels and evaluate its chances of survival and expansion in the face of technological changes.

Research projects such as these point the way not only to a solution of immediate manpower or economic problems in an industry, but also allow for an analysis of what the future holds and the advance action that may be taken to offset the effects of technological change.

### *National Harbours Board, Montreal, P.Q.*

In June, 1966, Montreal grain elevator workers threatened to strike against the National Harbours Board. They were concerned that labour-saving devices in the unloading of grain vessels which were about to be introduced at the Port of Montreal would result in their displacement.

The 360 grain handlers at the Port were part of a bargaining unit for which the National Syndicate of Montreal Harbour Employees (CNTU) had been certified. However, their collective agreement did not take into account all the difficulties that technological change might create and did not provide, apart from the grievance procedure, for an objective mechanism of inquiry into changing work conditions.

The Manpower Consultative Service approached the union and the Harbours Board to discuss manpower adjustment measures which might provide a smooth transition to new work methods for both labour and management.

It was felt that the loading and unloading of grain vessels through Eastern Canadian ports was likely to be a feature of the industry for some time to come, and that a satisfactory adaptation to new methods at the Port of Montreal would serve to improve the technology of grain trans-shipment nationally and assist the industry in its search for efficiency.

These discussions resulted in the two parties formally requesting the assistance of the Canada Manpower Consultative Service in a long-range program to examine and assess the implications of recent and planned changes in unloading operations at the Port of Montreal.

After further discussions the Board and the union signed a Manpower Assessment Incentive Agreement with the Department of Manpower and Immigration, which led to the establishment of a research committee with equal representation by labour and management and an independent chairman.

This committee was given the task of identifying and assessing the effects on manpower of the changes already brought about or those planned by the Board, and to determine measures to minimize the resulting dislocation of employees.

Early in its deliberations the committee agreed to engage a team of experts to determine the extent of displacement involved.

The parties accepted the findings of the team, including a report that 80 of the 320 employees affected would be displaced. The committee

then concentrated its activities on locating these 80 employees in productive employment elsewhere in the Board's grain elevator operation in the Montreal Harbour.

In March, 1968, the unanimous report of the research committee was handed down. It recommended that:

- (1) The workers redundant to the grain handling operations should continue to be employed by the Board in productive work at the rate stated in the Collective Agreement for the position to which they are assigned and without loss of seniority of employment. A formula for the payment of a special grant was worked out to partially cover the lower rates paid to some workers transferred to positions which paid a lower scale of wages than that previously received. The payment of the special grant was to take effect January 1, 1967.
- (2) The federal government should compensate the Board for the amount expended in respect to the special grant to employees.
- (3) Provisions for studying the consequences of technological changes should be more clearly defined in collective agreements concluded by the parties.
- (4) The Board should follow the practice of filling new vacancies in the grain handling operations as they become available with personnel from the existing work force.
- (5) The parties should make use of all government services in order to study the effects of technological change and to assist in dealing with the employees so affected.

The Canada Manpower Consultative Service representative was available throughout the committee's deliberations to help in reaching this solution.

In addition to the technical and consultative aid supplied by the Canada Manpower Consultative Service, the Department of Manpower and Immigration contributed 50 per cent of the cost of professional services and the planning and research undertaken by the committee.

#### *Canadian National Railway Company—North Sydney, Nova Scotia*

The ferry service operated by the Canadian National Railway at North Sydney, Nova Scotia, provides the main link for passengers and freight between Newfoundland and the rest of Canada.

In the early 1960s it had become evident that under existing methods

of operation the 17 CNR ferries could not continue to meet increasing demand and action would have to be taken to reduce the backlog of passengers and delays in the clearance of freight.

At that time longshoremen at North Sydney unloaded and repacked all freight coming into or leaving the port; it was a time-consuming method, expensive in wages, breakage and loss.

In 1965, after extensive consultation between the federal Department of Transport and the Canadian National Railway, it was decided to purchase two new boats and rebuild the ferry terminals so that freight carriers could be shunted onto the boats and carried directly to their destination in Newfoundland.

This plan improved the work pattern and provided extra capacity, but it resulted in the redundancy of more than 500 longshoremen at North Sydney.

In a town of 8,600 people the displacement of such a large group of workers created a very serious problem. In North Sydney this problem was aggravated by the fact that the majority of those displaced did not have the education or experience to qualify for other work in the company or elsewhere, and, unlike most Canadian ports, North Sydney had no other type of longshoring operation.

The need was urgent for the introduction of adjustment programs to prepare the workers for alternative employment.

The Company and the workers, through their union, the International Longshoremen's Association, Local 1259, requested the federal government's Canada Manpower Consultative Service to assist in the establishment of a Joint Consultative Committee to investigate the implications of changes to be implemented over the next three years and to recommend action to bring about a satisfactory adjustment for displaced workers.

In November, 1965, a Manpower Assessment Incentive Agreement was drawn up between the federal government, the Canadian National Railway Company and the International Longshoremen's Association.

The Agreement called for three members appointed by the Union and three appointed by the Company to sit on the joint committee, and for appointment of an impartial research director experienced in manpower adjustment matters to assist the committee.

Representatives of the Canada Manpower Consultative Service attended meetings of the joint committee to offer advice and the benefit

of their experience, as well as to provide liaison with federal and provincial government bodies which could be of assistance in a manpower adjustment program.

Over the next two years the committee and the research director conducted studies and assessed the problems at North Sydney. They studied the background and job interests of employees, alternative employment possibilities within the company and outside, the training needs of employees and the mobility of workers, as well as similar displacement situations in Canada and abroad.

The North Sydney program was a departure from the normal routine where adjustments are carried out by the company and the union after the committee's research has been completed and translated into recommended action. Here positive steps were being taken while the committee was still active in developing further measures to alleviate the burden on the displaced CNR employees. And while the joint committee was not involved in the implementation of their recommendations they were able to see some progress before the study was completed.

Steps were taken to place workers in other employment with the CNR, both in North Sydney and at other Canadian ports. In co-operation with the Canada Manpower Centre, efforts were also made to place qualified people in other industries locally and outside the area.

In-depth counselling was conducted to persuade some workers to accept employment with the company in another part of the country or take training to fit them for employment on ferry service vessels at home.

In addition, the committee recommended a long-term adjustment program oriented to upgrading the longshoremen's basic education level.

Fifty per cent of the costs incurred by the committee for research and assessment were financed by the Department of Manpower and Immigration.



# BRIEF FACTS ON MANPOWER INCENTIVE AGREEMENTS

Showing cost and number of workers affected, by region and for Canada, since the application of the Manpower Adjustment Program in  
FEBRUARY, 1965

## COMPLETED PROGRAMS

REGION	No. of Assessment Agreements	Total Cost of Agreements	Federal Contribution	No. of Workers Affected	No. of Mobility Agreements	Total Cost	Federal Contribution	Workers	No. Moved Dependents
ATLANTIC	5	\$157,637	\$ 78,819	2,400	—	—	—	—	—
QUEBEC	38	261,999	126,346	21,921	15	\$ 35,256	\$ 16,407	84	252
ONTARIO	13	67,813	33,906	9,867	7	13,202	6,601	20	45
PRAIRIE	2	10,591	5,295	1,250	—	—	—	—	—
PACIFIC	4	25,290	12,645	1,570	—	—	—	—	—
TOTALS	62	\$523,330	\$257,011	37,008	22	\$ 48,458	\$ 23,008	104	297

## PROGRAMS IN PROGRESS

ATLANTIC	7	\$143,450	\$ 71,625	1,396	—	—	—	—	—
QUEBEC	21	457,600	195,100	107,909	6	—	50% of cost	—	—
ONTARIO	6	124,000	62,000	21,666	3	—	50% of cost	—	—
PRAIRIE	—	—	—	—	—	—	—	—	—
PACIFIC	5	53,000	26,500	7,585	—	—	—	—	—
TOTALS	39	\$778,050	\$355,225	138,556	9	—	50% of cost	—	—

17 SOURCE: Canada Manpower Consultative Service Records, June 1, 1970.

# MANPOWER ASSESSMENT INCENTIVE PROGRAMS BY INDUSTRIAL ACTIVITY

*Since the application of the Canada Manpower  
Adjustment Program in February, 1965*

<u>Industrial Activity</u>	<u>No. of Programs</u>	<u>No. of Workers Affected</u>
Aircraft Manufacturing	3	9,110
Aluminum	2	313
Clothing	2	555
Construction and Building Materials	6	408
Electrical Supplies and Appliances	10	1,672
Food Processing	7	672
Longshoring	3	3,278
Metal Processing	1	750
Metal Products	4	370
Mining	7	1,799
Oil and Chemicals	5	645
Plastics and Glass	3	1,468
Printing	4	1,535
Public Services	4	3,015
Pulp and Paper, Sawwood and Wood Products	11	3,726
Rubber Products	1	97
Shipbuilding and Repairs	2	3,272
Textiles and Leather Products	7	2,803
Tobacco	2	430
Transportation	5	1,926
Sub-total	89	37,844
Industry-Wide Programs*	12	137,720
<b>TOTALS</b>	<b>101</b>	<b>175,564</b>

\*Listing Follows.

## INDUSTRY-WIDE PROGRAMS

Industry	No. of Employees Affected
Shoe Industry of the Province of Quebec	12,000
Forest Industry of the Province of Quebec	20,000
Paper Box Industry of the Province of Quebec	2,200
Hospital Industry of the Province of Quebec	70,000
Graphic Arts Industry of Metropolitan Toronto	5,000
British Columbia Towing Industry	1,100
Trustees of the Mechanical Industry Promotion Fund of Victoria, B.C.	220
Trustees of the Journeyman Training and Promotion Fund of British Columbia	4,000
The Joint National Manpower Research Committee of the Mechanical Construction Industry	20,000
Electrical Contractors Association of British Columbia	1,400
Masters Painters Association of British Columbia	1,200
Fisheries Association of British Columbia	600
TOTAL:	137,720

20 LIST OF COMPANIES AND UNIONS WHICH HAVE PARTICIPATED IN MANPOWER  
ASSESSMENT INCENTIVE PROGRAMS SINCE THE APPLICATION OF  
THE MANPOWER ADJUSTMENT PROGRAM IN FEBRUARY, 1965,  
IN ORDER OF THE NUMBER OF EMPLOYEES AFFECTED

Company	Union	No. of Employees Affected
L'Association des Hôpitaux de la Province de Québec	La Fédération Nationale des Services Inc., CSN	70,000
The Canadian Plumbing and Mechanical Contractors Association	United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada	20,000
Quebec Forest Industry	La Fédération Canadienne des Travailleurs des Pâtes et Papiers, CSN	20,000
	L'Union Catholique des Cultivateurs (service forestier)	
	L'Union des bûcherons et employés de scieries, Fraternité	
	Unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, Local 2817	
Quebec Shoe Industry	La Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement, CSN	12,000
	L'Union des ouvriers du Cuir de Montréal (F.T.Q.)	
Canadair Limited	Montreal Aircraft Lodge, Local 712	8,400
Graphic Arts Industry of Metropolitan Toronto	International Brotherhood of Bookbinders No. 28, Toronto, Ont. Lithographers and Photoengravers International Union, Local 126, Toronto, Ont.	5,000
	Printing Specialties and Paper Products Union, Local 466, Toronto, Ont.	
	Toronto Newspaper Printing Pressmen's Union No. 1	
	Toronto Photo-Engravers Union L.P.I.U. Local 35-P	
	Toronto Printing Pressmen and Assistants Union No. 10	
	Toronto Typographical Union, Local 91	

Company	Union	No. of Employees Affected
Journeyman Training and Industry Promotion Fund of B.C.	The United Association of Plumbers and Pipefitters, Local 170	4,000
Canadian Broadcasting Corporation	The National Association of Broadcast Employees and Technicians	2,500
Maritime Employers Association	International Longshoremen's Association and its affiliated Local 375	2,500
Quebec Paper Box Industry	L'Union des Travailleurs du Papier et Carton Façonnés The Montreal Printing Specialties and Paper Products Union, Local 521	2,200
Davie Shipbuilding Limited	Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Lauzon, Inc. CSN	1,800
Canadian Vickers Limited	The National Union of Vickers Employees CNTU	1,472
Electrical Contractors Association of B.C.	International Brotherhood of Electrical Workers, Locals 230, 344, 993, 1003, and 2203	1,400
La Presse Limitée	The Lithographers and Photoengravers International Union, (Local 9-P)	1,350
	L'Union Typographique Jacques-Cartier (Local 145)	
	Le Syndicat de l'Industrie du Journal du Québec Inc. CNTU	
	Le Syndicat des Journalistes de Montréal Inc. CNTU	
	Le Syndicat des Employés de Bureaux de Journaux Inc. CNTU	
	Le Syndicat des Employés du Service T.O.P. Inc.	
	L'Union Internationale des Employés des Services d'Édifices, Local 298	
	The National Union of Operating Engineers of Canada, Local 14850, District 50, UMW/A	
	L'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureaux, Local 57	



Company	Union	No. of Employees Affected
Master Painters Association of B.C.	Painters Union, Local 138	1,200
British Columbia Towing Industry	Canadian Merchant Service Guild	1,100
	Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (Locals 400 and 425)	
	Seafarers International Union of Canada, Pacific Coast Division	
Rolland Pulp and Paper Company Limited	The Pulp and Paper Workers Union of Canada, Local 454 and 455	1,000
	The International Brotherhood of Pulp, Sulphite and Papermill Workers, Local 106	
	The Office and Professional Employees' International Union Local 338	
Domtar Pulp and Paper Ltd. (Windsor, Que.)	The National Union of Pulp & Paper Workers of Windsor Inc. The National Federation of Pulp and Paper Workers	1,000
Pilkington Brothers (Canada) Limited	United Glass and Ceramic Workers of North America, Local 295	973
Canadian National Railway Company Port-aux-Basques, Nfld.	The Brotherhood of Railway, Airline & Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees, Local 551, Port-aux-Basques and Local 1188, Argentia, Nfld.	950
The Province of New Brunswick	The United Mine Workers of America (IND), District 26, Local 7409	800
Canadian National Railway Company, North Sydney, N.S.	International Longshoremen's Association, Local 1259, North Sydney	750
Manitoba Rolling Mills	United Steelworkers of America, Local 5442	750

Company	Union	No. of Employees Affected
Montreal Cottons Limited (Specialty Plant)	United Textile Workers of America (Locals 100 and 465)	700
Courtaulds (Canada) Limited	The Textile Workers' Union of America, Local 779	650
Fisheries Association of B.C.	The Native Brotherhood of British Columbia	600
Dominion Textile Co. Ltd. (Merchant's Mill Plant)	United Textile Workers of America (Local 102)	537
North Western Pulp and Power Ltd.	International Woodworkers of America, Local 1-207	500
Albert G. Baker Ltd., Eastern Canada Stevedoring, St. Lawrence Stevedoring Co. Ltd.	International Longshoremen's Association, Local 1739	418
Plasticast Limited	International Association of Machinists, Lodge No. 2270	410
Imperial Tobacco Company of Canada Limited, Empire Branch, Granby, Quebec	Syndicat International des Travailleurs du Tabac, Section Locale 242	400
Fairey Canada Limited	The International Association of Machinists and Aerospace Workers, Chebucto Lodge No. 935 and Micmac Lodge No. 991	400
Bulkley Valley Forest Industries Ltd.	International Woodworkers of America	385
La Crèche de la Miséricorde	Building Service Employees' Union 298, Q.F.L.	365
National Harbours Board	The National Syndicate of Employees of the Montreal Harbour, CNTU	360
Granby Elastic & Textiles Limited	Syndicat C.N. des Employés de la Granby Elastic & Textiles Inc.	350
Brookville Industries Limited	United Textile Workers of America, Local 469	335
Abex Industries of Canada Limited	United Steelworkers of America, Local 4996	310

Company	Union	No. of Employees Affected
The Prestolite Company	International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL-CIO, CLC, Local 508	292
General Time of Canada Ltd.	No Union—Agents of Salaried Employees	250
Dominion Textile Company Ltd. (Domil Converting Plant)	International Association of Machinists and Aerospace Workers, Montreal	250
Cape Breton Development Corporation	United Mine Workers of America (IND), District 26	250
Aluminum Laboratories Co. Ltd.	National Union of Laboratory and Research Workers (Arvida Local)	233
Manitou-Barvue Mines Ltd.	United Steelworkers Union of America (Local 4653)	230
Phillips Cables Limited	International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, Local 503 and 524	230
Imperial Oil Enterprises Ltd.	The Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, Local 9-601	220
Mechanical Industry Promotion Fund of Victoria, B.C.	The United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 324	220
Penmans Limited	The National Union of Textile Workers of Coaticook Ltd.	220
Nestlé (Canada) Limited	The United Food Processors, Local 488, Retail, Wholesale and Department Store Union	200
Celanese Company of Canada Limited	The National Union of Textile Workers, St. Jean	200
New Calumet Mines	United Mine, Mill and Smelter Workers (Local 880)	200
Coopérative Fédérée de Québec (Filiale, Legrade Inc. Québec)	Canadian Food and Allied Workers P-372	170

Company	Union	No. of Employees Affected
International Paper Company of Canada	Lumber and Sawmill Workers' Union, Local 3164, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America	165
Moffatts Limited	The Orillia General Workers Union, Local 141, CLC	160
Belanger-Tappan Limited	The International Union of District 50, UMW A	160
Gulf Pulp and Paper Co. Ltd.	The National Union of Pulp and Paper Workers, Clarke City Local, CNTU	160
Chemcell Limited	Le Syndicat National du Textile et de la Teinture de Valleyfield	155
Gillies Bros. and Co. Ltd.	No Union—Agents for employees	150
ITT Canada Limited (Wire & Cable Div.)	The International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, Local 589	150
ITT Canada Limited (Communications Div.)	The National Syndicate of Electronic Workers and Machine Operators of Montreal (CNTU)	150
Canadian National Railway Company, Port-aux-Basques, Nfld.	The Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees	150
Price (Nfld.) Pulp and Paper Ltd.	United Papermakers and Paperworkers International Brotherhood of Pulp, Sulphite and Paper Mill Workers International Brotherhood of Electrical Workers International Association of Machinists and Aerospace Workers Office Employees' International Union	150

Company	Union	No. of Employees Affected
Miramichi Lumber Company	The United Mine Workers of America (IND) District 26, Local 7409	150
EDO (Canada) Limited	The International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL — CIO, CLC, Local 579	150
St. Raymond Paper Limited	Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Desbiens	130
Booth Veneer Ltée	Le Syndicat National des Employés du Contreplaqué de Lachute, (CSN)	116
Robson Lang Leathers	The Canadian Food and Allied Workers Union Local 489	116
Nicolet-Asbestos Mines Ltd.	Le Syndicat National des Travailleurs d'Amiante de St. Rémi de Tingwick Inc.	110
Jarry Precision Limited	No Union—Employee Representatives	110
Domtar Construction Materials Limited	United Glass and Ceramic Workers of North America, Local 217	100
Canada and Dominion Sugar Co. Ltd.	Employees' Organization of Canada and Dominion Sugar Company Limited, (Chatham Plant)	100
Westeel-Rosco Limited	Sheet Metal Workers International Association, Local 116	100
L'Atelier des Sourds (Montreal) Inc.	Le Syndicat National des Toliens de l'Atelier des Sourds, (CSN)	100
B.P. Refinery (Canada) Limited, (Montreal Unit)	The Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, Local 9-745	100



Company	Union	No. of Employees Affected
The City of Trois-Rivières	The National Catholic Municipal Employees' Union of Trois-Rivières, (Ferry Section), CNTU	100
Goodyear Tire and Rubber Company of Canada Ltd.	Le Syndicat National du Textile Inc.	97
ITT Canada Limited (Communications Div. Salaried Employees)	No Union—Employee representatives	90
Electric Reduction Company of Canada Ltd.	The Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, Local 9-165, CLC	90
Duplata Canada Limited	International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America UAW Local 1256	85
B.P. Refinery (Canada) Limited (Trafalgar Unit)	The Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, Local 9-593	80
Swift Canadian Company Limited	Canadian Food and Allied Workers, Local P-359	80
Aluminum Company of Canada (Wakefield Plant)	No Union—Employee representatives	80
La Presse Limitée (Magazine Section)	Lithographers and Photoengravers International Montreal Local 9-P	65
	L'Union Typographique Jacques-Cartier Local 145	
	Le Syndicat de l'Industrie du Journal du Québec Inc.	
	Le Syndicat des Journalistes de Montréal Inc.	
C. A. Annand Ltd.	Shop Committee of Employees of C. A. Annand Limited	60
La Tribune (1966) Limited	Le Syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke Inc.	60
Domtar Pulp and Paper Ltd. (Portneuf, Que.)	The National Pulp and Paper Workers Union of Portneuf	60
	The Canadian Federation of Pulp and Paper Workers CNTU	
Industrial Marine Products Ltd.	Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers of Canada	60
Petit Journal Printing Limited	Jacques Cartier Typographical Union, Local 145	60
	Montreal Stereotypers and Electrotypes Union, Local 33	
	Montreal Newspaper Printing Pressmen's Union, Local 41	

Company	Union	No. of Employees Affected
Norbeau Mines (Quebec) Limited	No Union—Employee representatives	59
Stanley Works of Canada Ltd.	International Association of Machinists and Aerospace Workers, Lodge No. 2288	57
L'Hôpital St.-Vincent	Le Syndicat des Services Hospitaliers du District d'Ottawa	50
Mount Royal Rice Mills Ltd.	The International Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America (Quebec Joint Board)	50
L. E. Shaw Ltd.	United Cement, Lime and Gypsum Workers, International Union AFL-CIO-CLC Local 498	50
Quebecair	No Union—Employee representatives	46
Saxonia Fruit Preserving Company	Le Syndicat des Employés de l'Alimentation (Section Saxonia Fruit)	42
Cegelec Industry Inc.	The National Union of Workers in Electrical Accessories (CNTU)	40
Canadian Pacific Airlines Ltd.	Canadian Air Lines Navigators' Association (Western Local)	30
Liqueurs Saguenay Ltée	Le Syndicat National des Commis-Comptables d'Alma (CSN)	30
Simon Cigar Company Ltd.	Tobacco Workers International Union, Local 332	30
Zwicker Bros. Ltd.	The Association of Zwicker Bros. Ltd. Employees	26
John Murdock & Fils Ltée	Syndicat National des Employés du Bois Ouvré, Section Murdock & Fils, St. Félicien	25

SOURCE: Manpower Consultative Service Records, Ottawa, June 1, 1970.

Compagnie	Syndicat	Nombre d'employés visés
Norbeau Mines (Québec) Ltd	Pas de syndicat — représentants des employés	
Stanley Works of Canada Ltd.	Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique, section no 2288	59
L'hôpital Saint-Vincent	Le Syndicat des services hospitaliers du district d'Ottawa	57
Mount Royal Rice Mills Ltd.	Union internationale des travailleurs unis de brasseries, de la farine, des céréales, des eaux gazeuses et de distilleries (Commission mixte du Québec)	50
L. E. Shaw Ltd.	Union internationale des travailleurs unis du ciment, de la chaux et du gypse (AFL-CIO/CTC) section 498	50
Québecair	Pas de syndicat — représentants des employés	50
Saxonia Fruit Preserving Company	Le syndicat des employés de l'alimentation (section des fruits de Saxonia)	46
Cegelec Industry Inc.	Syndicat national des travailleurs d'accessoires électriques (CSN)	42
Canadian Pacific Airlines Ltd.	Canadian Air Lines Navigators' Association (section de l'Ouest)	40
Liqueurs Saguenay Ltée	Le syndicat national des commis-comptables d'Alma (CSN)	30
Simon Cigar Company Ltd.	Union internationale des travailleurs du tabac, section 332	30
Zwicker Bros. Ltd.	L'Association des employés de Zwicker Bros. Ltd.	26
John Murdock & Fils Ltée	Syndicat national des employés du bois ouvré, section Murdock et Fils, St-Félicien	25

SOURCE: Archives du service consultatif de la main-d'œuvre  
Ottawa, le 1er juin 1970.

Compagnie	Syndicat	Nombre d'employés visés
Electric Reduction Company of Canada Ltd.	Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, section 9-165, CTC	90
Duplate Canada Limited	Union internationale d'Amérique des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale et des instruments aratoires (UTA) section 1256	85
B.P. Refinery (Canada) Limited (unité Trafalgar)	Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, section 9-593	80
Swift Canadian Company Limited	Canadian Food and Allied Workers, section P-359	80
Aluminium Company of Canada (Usine de Wakefield)	Pas de syndicat — représentants des employés	80
La Presse Limitée (section de la revue)	Union internationale des Lithographes et Photograpeurs, section de Montréal 9-P	65
C. A. Annand Ltd.	L'Union typographique Jacques-Cartier, section 145	60
La Tribune (1966) Limitée	Le syndicat de l'industrie du journal du Québec Inc.	60
Dontar Pulp and Paper Ltd. (Portneuf, Qué.)	Le syndicat des journalistes de Montréal Inc.	60
Industrial Marine Products Ltd.	Comité d'employés de C. A. Annand Limited	60
Le Petit Journal Ltée	Le syndicat de l'imprimerie de Sherbrooke Inc.	60
	Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier de Portneuf	60
	Fédération canadienne des travailleurs des pâtes et papier (CSN)	60
	Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers of Canada	60
	L'Union typographique Jacques-Cartier, section 145	60
	Syndicat des stéréotypistes et électrotypistes de Montréal, section 33	60
	L'Union des pressiers de Montréal, section 41	60

Compagnie	Syndicat	Nombre d'employés visés
Miramichi Lumber Company	Mineurs unis d'Amérique (IND) district 26, section 7409	150
EDO (Canada) Limited	Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de radio et de machinerie (AFL-CIO-CTC) section 579	150
St. Raymond Paper Limited	Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Desbiens	130
Booth Veneer Ltée	Le syndicat national des employés du contreplaqué de Lachute (CSN)	116
Robson Lang Leathers	The Canadian Food and Allied Workers Union, section 489	116
Nicolet-Asbestos Mines Ltd.	Le syndicat national des travailleurs d'amiante de St-Rémi de Tingwick Inc.	110
Jarry Precision Limited	Pas de syndicat — représentants d'employés	110
Domtar Construction Materials, Limited	Travailleurs unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, section 217	100
Canada and Dominion Sugar Co. Ltd.	Syndicat des employés de la compagnie Canada and Dominion Sugar (Usine Chatham)	100
Westeel-Rosco Limited	Association internationale des travailleurs du métal en feuille, section 116	100
L'Atelier des sourds (Montréal) Inc.	Le syndicat national des tôliers de l'atelier des sourds (CSN)	100
B.P. Refinery (Canada) Limited (unité de Montréal)	Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, section 9-745	100
La ville de Trois-Rivières	Syndicat national des employés de Trois-Rivières (section des traversiers) CSN	100
Goodyear Tire and Rubber Company of of Canada Ltd.	Le syndicat national du textile Inc.	97
ITT Canada Limited (Div. des communica- tions, employés à salaires)	Pas de syndicat — Représentants des employés	90



Compagnie	Syndicat	Nombre d'employés visés
International Paper Company of Canada	Lumber and Sawmill Workers' Union, section 3164 Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique	165
Moffats Limited	The Orillia General Workers Union, section 141 (CTC)	160
Bélanger-Tappan Limited	District 50, Mineurs unis d'Amérique, (MUA)	160
Gulf Pulp and Paper Co. Ltd.	Syndicat national des travailleurs des pâtes et papier, section de Clarke City (CSN)	160
Chemcell Limited	Le Syndicat national du textile et de la teinture de Valleyfield	155
Gillies Bros. and Co. Ltd.	Pas de syndicat — agent des employés	150
ITT Canada Limited (Wire and Cable Div.) (Division des télégrammes et des câblagrammes)	Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de radio et de machinerie, section 589	150
ITT Canada Limited (Division des communications)	Syndicat national des électroniciens et opérateurs de machines de Montréal (CSN)	
Les Chemins de fer nationaux du Canada Port-aux-Basques (T.-N.)	Fraternité des commis de chemins de fer et de navigation, manuteneurs de fret, employés de messageries et de gares	150
Price (T.-N.) Pulp and Paper Ltd.	Ouvriers-papetiers et travailleurs unis du papier Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papier Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale Union internationale des employés de Bureau	150

Compagnie	Syndicat	Nombre d'employés
		visés
The Prestolite Company	Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de radio et de machinerie (AFL-CIO/CTC, section 508)	292
General Time of Canada Ltd.	Pas de syndicat — Agents des employés salariés	250
Dominion Textile Company Ltd. (Domil Converting Plant)	Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (Montréal)	250
Cape Breton Development Corporation	Mineurs unis d'Amérique (IND), district 26	233
Aluminium Laboratories Co. Ltd.	National Union of Laboratory and Research Workers (section d'Arvida)	230
Manitou-Barvue Mines Ltd.	Métallurgistes unis d'Amérique, section 4653	230
Phillips Cables Limited	Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de radio et de machinerie, sections 503 et 524	230
Imperial Oil Enterprises Ltd.	Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, section 9-601	220
Mechanical Industry Promotion Fund of Victoria (C.-B.)	Association unie des ouvriers et apprentis des métiers de plombier tuyauteur des États-Unis et du Canada, section 324	220
Penmans Limited	Syndicat national des ouvriers du textile de Coaticook	220
Nestlé (Canada) Limited	The United Food Processors, section 488, Retail, Wholesale and Department Store Union	200
Celanese Company of Canada Limited	L'Union canadienne des ouvriers du textile, Saint-Jean	200
New Calumet Mines	United Mines, Mill and Smelter Workers (section 880)	200
Coopérative fédérée du Québec (filiale Legrade Inc., Québec)	Canadian Food and Allied Workers, P-372	170

Compagnie	Syndicat	Nombre d'employés visés
Montreal Cottons Limited (usine de spécialités)	Travailleurs unis du textile d'Amérique, section 100 et 465	700
Courtaulds (Canada) Limited	Union des travailleurs du textile d'Amérique, section 779	650
Fisheries Association of B.C.	The Native Brotherhood of British Columbia	600
Dominion Textile Co. Ltd. (Merchant's Mill Plant)	Travailleurs unis du textile d'Amérique, section 102	537
North Western Pulp and Power Ltd.	Union internationale des bûcherons d'Amérique, section 1-207	500
Albert G. Baker, Eastern Canada Stevedoring, St. Lawrence Stevedoring Co. Ltd.	Association internationale des débardeurs, section 1739	418
Plasticast Limited	Association internationale des machinistes, section 2270	410
Imperial Tobacco Company of Canada Limited, Succursale Empire, Granby (Qué.)	Syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 242	400
Fairey Canada Limited	Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérostronautique, section Chebucto no 935 et section Micmac no 991	400
Bulkley Valley Forest Industries Ltd.	Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique	385
La Crèche de la Miséricorde	Union des travailleurs de service d'immeubles, section 298 (FTQ)	365
Conseil des ports nationaux	Syndicat national des employés du port de Montréal (CSN)	360
Granby Elastic & Textiles Ltd.	Syndicat des employés de la Granby Elastic & Textiles Inc.	350
Brockville Industries Limited	Travailleurs unis du textile d'Amérique, section 469	335
Abex Industries of Canada Limited	Métallurgistes unis d'Amérique, section 4996	310

		Nombre d'employés visés
<b>Compagnie</b>		
<b>Syndicat</b>		
Master Painters Association of B.C.	Painters Union, section 128	1,200
British Columbia Towing Industry	<p>Gilde de la marine marchande</p> <p>Fraternité canadienne des cheminots et employés des transports et autres ouvriers (sections 400 et 425)</p> <p>Syndical international des gens de mer du Canada, Division de la côte du Pacifique</p>	1,100
La Compagnie Rolland Limitée	<p>Travailleurs des pâtes et papier du Canada, section 454 et 455</p> <p>Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papier, section 106</p> <p>Union internationale des employés professionnels et de bureau, section 338</p>	1,000
Domtar Pulp and Paper Ltd. (Windsor, Qué.)	<p>L'Union des travailleurs des pâtes et papier de Windsor Inc.</p> <p>Fédération canadienne des travailleurs de l'industrie des pâtes et papier</p>	1,000
Pilkington Brothers (Canada) Limited	<p>Travailleurs unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, section 295</p>	973
Chemins de fer nationaux du Canada Port-aux-Basques (T.-N.)	Fraternité des commis de chemins de fer et de navigation, manuteneurs de fret, employés de messageries et de gares, section 551, Port-aux-Basques, et section 1188, Argentina, (T.-N.)	950
La province du Nouveau-Brunswick	Mineurs unis d'Amérique (IND), district 26, section 7409	800
Les chemins de fer nationaux du Canada North Sydney (N.-E.)	Association internationale des débardeurs, section 1259 North Sydney	750
Manitoba Rolling Mills	Métallurgistes unis d'Amérique, section 5442	750

Compagnie	Syndicat	Nombre d'employés visés
Journeyman Training and Industry Promotion Fund of B.C.	The United Association of Plumber and Pipefitters, section 170	4,000
La Société Radio-Canada	Association nationale des employés et techniciens en radio-diffusion	2,500
Maritime Employers Association	Association internationale des débardeurs, section affiliée 375	2,500
Industrie du carton façonné du Québec	Union des travailleurs du papier et carton façonnés The Montreal Printing Specialties and Paper Products Union section 521	2,200
Davie Shipbuilding Limited	Le Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon, Inc. (CSN)	1,800
Canadian Vickers Limited	Syndicat national des employés de Vickers (CSN)	1,472
Electrical Contractor Association of B.C.	Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, sections 230, 344, 993, 1003 et 2203	1,400
La Presse Limitée	Syndicat international des Lithographes et Photograpeurs, section 9-P	1,350

L'Union Typographique Jacques-Cartier, section 145  
 Le Syndicat de l'industrie du journal du Québec Inc. (CSN)  
 Le Syndicat des journalistes de Montréal Inc. (CSN)  
 Le Syndicat des employés de bureaux de journaux Inc. (CSN)  
 Le Syndicat des employés du Service T.O.P. Inc.  
 L'Union internationale des employés des services d'édifices,  
 section 298  
 Union canadienne des opérateurs de machineries lourdes,  
 section 14850, district 50 (UMWA)  
 L'Union internationale des employés professionnels et de bureau;  
 section 57



# LISTE DES COMPAGNIES ET DES SYNDICATS QUI ONT COLLABORÉ AUX PROGRAMMES D'ENCOURAGEMENT AUX ÉTUDES DE MAIN-D'OEUVRE DEPUIS LA MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE EN FÉVRIER 1965, PAR ORDRE DESCENDANT DU NOMBRE D'EMPLOYÉS VISÉS

Compagnie	Syndicat	Nombre d'employés visés
L'Association des hôpitaux de la Province de Québec	La Fédération nationale des services, Inc. (CSN)	70,000
The Canadian Plumbing and Mechanical Contractors Association	Association unie des ouvriers qualifiés et apprentis des métiers de plombier et de tuyauteur des États-Unis et du Canada	20,000
L'Industrie forestière du Québec	Fédération canadienne des travailleurs des pâtes et papier—(CSN) L'Union catholique des cultivateurs (service forestier) L'Union des bûcherons et employés de scieries, Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section 2817	20,000
L'industrie de la chaussure du Québec	Fédération nationale des travailleurs de l'industrie du vêtement (CSN)	12,000
Canadair Limited	L'Union des ouvriers du cuir de Montréal (F.T.Q.)	8,400
L'industrie des arts graphiques du Toronto-Métropolitain	Montreal Aircraft Lodge, section 712 Fraternité internationale des relieurs no 28, Toronto (Ont.) Union internationale des Lithographes et Photogreveurs, section 126; Toronto (Ont.) Printing Specialties and Paper Products Union, section 466; Toronto Newspaper Printing Pressmen's Union No. 1 Toronto Photo-Engravers Union (UILP) section 35-P Toronto Printing Pressmen and Assistants Union No. 10 Toronto Typographical Union, section 91	5,000

# QUELQUES FAITS SAILLANTS SUR LES ACCORDS D'ENCOURAGEMENT AUX ÉTUDES DE MAIN-D'OEUVRE

Coût et nombre de travailleurs, par région, et pour l'ensemble du Canada,  
qui ont bénéficié des avantages du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre institué en  
PROGRAMME RÉALISÉ  
FÉVRIER 1965

RÉGION	Nombre d'accords sur les études de main-d'œuvre	Coût total des accords	Quote-part fédérale	Nombre de travailleurs visés	Nombre d'accords de mobilité	Coût total	Quote-part fédérale	Nombre de gens déplacés	
								Travailleurs	Personnes à charge
ATLANTIQUE	5	\$157,637	\$ 78,819	2,400	—	—	—	—	—
QUÉBEC	38	261,999	126,346	21,921	15	\$ 35,256	\$ 16,407	84	252
ONTARIO	13	67,813	33,906	9,867	7	13,202	6,601	20	45
PRAIRIES	2	10,591	5,295	1,250	—	—	—	—	—
PACIFIQUE	4	25,290	12,645	1,570	—	—	—	—	—
TOTAL	62	\$523,330	\$257,011	37,008	22	\$ 48,458	\$ 23,008	104	297
PROGRAMMES EN VOIE DE RÉALISATION									
ATLANTIQUE	7	\$143,450	\$ 71,625	1,396	—	—	—	—	—
QUÉBEC	21	457,600	195,100	107,909	6	—	50% du coût	—	—
ONTARIO	6	124,000	62,000	21,666	3	—	50% du coût	—	—
PRAIRIES	—	—	—	—	—	—	—	—	—
PACIFIQUE	5	53,000	26,500	7,585	—	—	—	—	—
TOTAL	39	\$778,050	\$355,225	138,556	9	—	50% du coût	—	—

# LES PROGRAMMES D'ENCOURAGEMENT AUX ÉTUDES DE MAIN-D'ŒUVRE PAR SECTEUR INDUSTRIEL

*Depuis la mise en oeuvre du Programme d'adaptation de la  
main-d'oeuvre du Canada en février 1965*

Nombre de  
travailleurs  
visés

Secteur industriel

9,110	3	Aéronautique
313	2	Aluminium
555	2	Vêtement
408	6	Construction et matériaux de construction
1,672	10	Appareils et accessoires électriques
672	7	Transformation des aliments
3,278	3	Débardage
750	1	Transformation du métal
370	4	Produits du métal
1,799	7	Mines
645	5	Pétrole et produits chimiques
1,468	3	Matières plastiques et de verre (verrerie)
1,535	4	Imprimerie
3,015	4	Services publics
3,726	11	Pâtes et papier, bois de sciage et produits du bois
97	1	Produits du caoutchouc
3,372	2	Construction et réparation de navires
2,803	7	Cuir et textile
430	2	Tabac
1,926	5	Transport
37,844	89	Programmes à échelle industrielle*
137,720	12	TOTAL
175,564	101	*Liste ci-annexée.

région du pays, ou de suivre un cours de formation qui les préparerait à un emploi dans le service de traversier de leur localité.

De plus, le comité recommanda la mise en place d'un programme d'adaptation à long terme qui serait axé sur le relèvement du niveau scolaire des débardeurs en leur faisant suivre des cours de rattrapage.

Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration assumait 50 p. 100 des frais subis par le Comité au titre des recherches et des analyses réalisées dans ce sens.

# PROGRAMMES À L'ÉCHELLE INDUSTRIELLE

Nombre d'employés visés

Industrie	
L'industrie de la chausserie de la province de Québec	12,000
L'industrie forestière de la province de Québec	20,000
L'industrie du carton façonné de la province de Québec	2,200
L'Association des hôpitaux de la province de Québec	70,000
L'industrie des arts graphiques du Toronto-Métropolitain	5,000
L'industrie du remorquage de la Colombie-Britannique	1,100
Les administrateurs du Fonds d'aide à l'industrie de la mécanique de Victoria (C.-B.)	220
Les administrateurs du Fonds d'aide à la formation des manœuvres de la Colombie-Britannique	4,000
Le Comité de recherche mixte de la main-d'œuvre du Canada de l'industrie de la construction mécanique	20,000
L'Association des entrepreneurs d'électricité de la Colombie-Britannique	1,400
L'Association des maîtres-peintres de la Colombie-Britannique	1,200
L'Association des pêcheurs de la Colombie-Britannique	600
TOTAL:	137,720

années et de recommander des mesures susceptibles de favoriser une saine adaptation des travailleurs devant être déplacés.

En novembre 1965, le gouvernement fédéral, les Chemins de fer nationaux du Canada et l'Association internationale des débardeurs passèrent un Accord d'encouragement aux études de main-d'œuvre.

Cet accord prévoyait la nomination de trois membres choisis par le syndicat, de trois autres désignés par la compagnie pour faire partie du comité mixte, et la désignation d'un directeur en recherches versé dans les questions de reclassement de main-d'œuvre et chargé de seconder le comité dans ses travaux.

Les représentants du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada assistèrent aux réunions du comité mixte pour offrir leurs conseils et le fruit de leur expérience et assurer la liaison avec les organismes du gouvernement fédéral et provincial qui pourraient prêter leur appui au programme d'adaptation de la main-d'œuvre.

Au cours des deux années qui suivirent, le comité et le directeur des recherches analysèrent les problèmes et dirigèrent des études en vue de saisir pleinement la situation à North Sydney. Plus précisément, ils étudièrent les antécédents de travail et les aspirations professionnelles des employés, leurs besoins en formation, la mobilité des travailleurs, ainsi que des situations types au Canada et à l'étranger où il a fallu déplacer des travailleurs.

Le programme de North Sydney s'écarterait ainsi des procédés ordinaires puisque normalement la compagnie et le syndicat ne procéderaient pas au reclassement avant que les recherches du comité soient terminées et traduites en propositions concrètes. Mais ici on avait déjà pris des mesures concrètes alors que le comité était activement à mettre au point d'autres initiatives pour alléger le fardeau des employés du CN qui devaient être déplacés. Et, bien que le Comité mixte n'eût pas à s'occuper de la mise à exécution des recommandations formulées, il put néanmoins constater certain progrès avant même que l'étude n'eusse pris fin.

On avait pris des dispositions pour placer des travailleurs dans d'autres emplois au service du CN, tant à North Sydney qu'à d'autres ports canadiens. Le Centre de Main-d'œuvre du Canada coopéra dans d'autres industries de la localité ou en dehors de la région.

On a procédé à une orientation serrée pour persuader certains travailleurs d'accepter un emploi à la même compagnie mais dans une autre



Le Service de traversier assuré par les Chemins de fer nationaux du Canada à North Sydney (Nouvelle-Ecosse) constitue le principal moyen de transport pour les passagers et la marchandise entre Terre-Neuve et le reste du Canada.

Au début des années 1960, il devint évident que les méthodes d'exploitation en usage ne pouvaient plus permettre aux 17 traversiers du CN de faire face aux demandes accrues du public et qu'il faudrait prendre des mesures pour absorber le surplus de passagers et limiter les retards dans la livraison des marchandises.

A cette époque les débardeurs de North Sydney déchargeaient et réemballaient toutes les marchandises qui arrivaient au port ou quittaient le port; c'était une méthode longue et coûteuse en salaires, en casse et en perte.

En 1965, au terme de longues délibérations entre le ministère fédéral des Transports et le Canadien National, il fut décidé d'acheter deux nouveaux bateaux et de reconstruire les quais de façon que les wagons de marchandises puissent être aiguillés sur les bateaux et acheminés directement vers leur destination à Terre-Neuve.

Ce plan améliorerait les méthodes de travail et constituerait une économie d'espace, mais du même coup privait plus de 500 débardeurs de leur emploi à North Sydney.

Dans une ville de 8,600 habitants, le déplacement d'un nombre si important de travailleurs devait créer de sérieux problèmes. À North Sydney, ces problèmes étaient aggravés du fait que la majorité des gens déplacés ne possédaient ni l'instruction ni l'expérience requises pour accepter un autre genre de travail dans la compagnie ou ailleurs et, contrairement à la plupart des autres ports canadiens, l'activité de North Sydney dans ce domaine se limitait à ce type de manœuvres.

Il était donc urgent de mettre en place un programme d'adaptation de la main-d'œuvre pour préparer les travailleurs à un autre genre de travail. La compagnie et les travailleurs, par l'intermédiaire de leur syndicat, l'Association internationale des débardeurs, section locale 1259, sollicitèrent l'aide du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada, relevant du gouvernement fédéral, pour créer un comité mixte consultatif ayant pour mission de faire enquête sur les répercussions que pourraient entraîner les innovations technologiques au cours des trois prochaines

services d'une équipe d'experts pour mesurer l'ampleur des déplacements qu'occasionneraient ces transferts.

Les parties se rallièrent aux conclusions de l'équipe et du rapport selon lequel 80 des 320 employés en cause seraient déplacés. Le Comité s'affaira alors à placer ces 80 employés dans d'autres emplois productifs dans un autre secteur opérationnel des greniers-élevateurs au port de Montréal.

En mars 1968, on déposa le rapport du Comité de recherches adopté à l'unanimité. Au chapitre des recommandations, on y lisait ce qui suit:

1. Que le Conseil retienne les services des travailleurs en trop dans les manœuvres de maintenance des grains en leur offrant un travail productif aux taux stipulés dans la Convention collective à l'égard du genre de travail qu'ils feront et sans perdre leur droit d'ancienneté. On a mis au point une formule de compensation, au travailleur qui devra accepter un emploi rémunéré à un taux de salaire inférieur à celui qu'il touchait précédemment. Le versement de cette allocation spéciale devait commencer à compter du 1er janvier 1967.

2. Le gouvernement fédéral devra dédommager le Conseil des montants versés au titre des allocations spéciales aux employés;

3. Il faudra que les dispositions prises pour étudier les conséquences des innovations technologiques soient plus clairement définies dans les conventions collectives conclues par les parties.

4. Que le Conseil adopte la pratique de remplir les postes vacants dans le secteur des manœuvres de maintenance des grains en puisant à même leurs ressources en personnel.

5. Que les parties utilisent tous les services gouvernementaux pour étudier les conséquences des transferts technologiques et aider les employés touchés par ce changement.

Le représentant du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada prêtait ses services tout au long des délibérations du Comité pour en arriver à cette solution.

Outre l'aide d'ordre technique et consultatif que le Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada apporta aux parties en cause, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration assumait 50 p. 100 des frais subis au titre des services professionnels, de la planification et des recherches entreprises par le Comité.

naçèrent de faire la grève contre le Conseil des ports nationaux. Ils craignaient que l'outillage automatique qu'on était sur le point d'adopter pour décharger les céréaliers au port de Montréal entraînerait leur déplacement.

Les 360 manutentionnaires du grain faisaient partie d'une unité de négociation pour laquelle le Syndicat national des employés du port de Montréal (CSN) avait été accrédité. Toutefois, leur convention collective n'avait pas tenu compte des difficultés que pourraient entraîner les changements technologiques et n'avait pas prévu, sauf au plan des griefs, de mécanisme objectif de recherches pour enquêter sur les nouvelles conditions du travail.

Le Service consultatif de main-d'œuvre entra en contact avec le syndicat et le Conseil des ports nationaux pour discuter des moyens de reclasser la main-d'œuvre de façon que le passage aux nouvelles méthodes de travail s'effectue avec un minimum de difficultés pour la direction et les travailleurs.

On était d'avis que le chargement et le déchargement des céréaliers dans les ports canadiens de l'Est resteraient encore longtemps une des principales activités de cette industrie et que, si les nouvelles méthodes de travail s'avéraient un succès dans le port de Montréal, elles permettraient d'améliorer les techniques de transbordement de grain dans tout le pays et d'aider l'industrie à poursuivre ses recherches dans le sens de l'efficacité. Ces entretiens amenèrent les deux parties à solliciter officiellement l'aide du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada pour la mise en place d'un programme à long terme en vue d'étudier et d'évaluer les conséquences des innovations déjà en cours ou projetées dans les manœuvres de déchargement au port de Montréal.

À la suite d'autres discussions, le Conseil et le syndicat signèrent un Accord d'encouragement aux études de main-d'œuvre avec le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, qui amena la création d'un comité de recherches se composant, en nombre égal, de représentants syndicaux et patronaux, et d'un président indépendant.

On confia au Comité la tâche de cerner et d'évaluer les répercussions que pourraient avoir sur la main-d'œuvre les innovations technologiques déjà existantes ou projetées par le Conseil et de préciser les mesures à prendre pour minimiser les bouleversements qui en résulteraient pour les employés.

Au début des délibérations, le Comité avait convenu de retenir les

patronale des manufacturiers de la chaussure du Québec tandis que les employés l'étaient par la Fédération nationale des travailleurs de l'industrie du vêtement (CSN) et l'Union des travailleurs du cuir de Montréal (F.T.Q.). Au mois d'octobre 1965, ces trois groupes signèrent un Accord d'encouragement aux études de main-d'œuvre avec le gouvernement fédéral et les ministères du Travail et de l'Industrie et du Commerce du Québec.

Cet accord prévoyait la création d'un comité mixte consultatif composé d'un président versé dans les questions de main-d'œuvre et de recherches, de trois représentants de l'Association, de deux représentants de la Fédération et d'un représentant de l'Union. On a également mis sur pied un comité de coordination composé de représentants du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada et des ministères du Travail et de l'Industrie et du Commerce du Québec, chargé de conseiller et de secondar le comité mixte consultatif. Ces dispositions étant prises, le comité mixte précisa les points sur lesquels devaient porter la recherche et les études, et six projets de recherche furent ainsi approuvés :

1. Relevé de la main-d'œuvre dans l'industrie de la chaussure au Québec.
2. Réformes actuelles et à prévoir dans l'industrie.
3. Programmes de formation et d'adaptation requis pour faciliter la formation des travailleurs.
4. Études sur l'avvenir de l'industrie de la chaussure.
5. Structure professionnelle et rémunération dans l'industrie de la chaussure.
6. Relevé des employés du bureau et du personnel de direction.

Ces études ont permis à l'industrie de la chaussure du Québec d'examiner ses problèmes internes à divers niveaux et d'évaluer ses possibilités de survie et d'expansion face aux changements technologiques. Les projets de recherche de cet ordre non seulement apportent une solution aux problèmes immédiats de main-d'œuvre et d'économie, mais permettent aussi de faire une analyse prévisionnelle des prochaines transformations technologiques et de prévoir des mesures qui absorberont ses effets.

### *Le Conseil des ports nationaux, Montréal (Québec)*

En juin 1966, les travailleurs des greniers-éleveurs de Montréal me-



Les employeurs de l'industrie étaient représentés par l'Association du soulier dans le Québec.

Après cette rencontre, la direction et le syndicat firent conjointement appel au Service consultatif de la Main-d'œuvre du Canada pour organiser une étude et une analyse en profondeur sur la situation de l'industrie employée.

Un agent du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada rencontra des représentants de l'industrie et, après avoir discuté du problème, conclut avec eux que pour trouver une solution il fallait tout d'abord faire une étude détaillée de l'organisation, des méthodes et de la productivité de l'industrie, des réformes à envisager et leur impact sur la situation de l'industrie.

Cette situation préoccupait depuis longtemps le ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec qui avait hâte que l'industrie prenne des dispositions pour améliorer son sort.

On comptait au Québec quelque 135 fabricants de souliers qui employaient entre 12 et 14 mille personnes. Toutefois, la plupart de ces compagnies étaient de peu d'importance, manquaient d'outillage moderne et éprouvaient de plus en plus de difficultés à soutenir la concurrence avec l'étranger et d'autres parties du Canada.

Pendant plusieurs années l'industrie de la chaussure constitua un secteur très important de l'économie du Québec, mais vers 1965 elle avait perdu du terrain et se trouva en difficulté économique.

### *L'industrie de la chaussure—Province de Québec*

Le président et les membres du Comité mixte de planification se dirent satisfaits des résultats obtenus par le programme d'adaptation de la main-d'œuvre qui permit d'aider les travailleurs désorganisés à la suite de la fermeture, un an plus tôt, de la scierie Gillies Bros.

A l'expiration de l'accord, quelques employés furent retenus sur place comme gardiens ou pour d'autres travaux à la scierie de Pembroke alors que quelques autres décidèrent de prendre immédiatement leur retraite. Les autres employés qui n'avaient pas voulu être déplacés obtinrent l'aide du Centre de Main-d'œuvre du Canada pour trouver un autre emploi dans la région.

Ces consultations, dirigées avec le concours du Centre de Main-d'œuvre du Canada, permirent à un grand nombre de travailleurs d'aller travailler dans d'autres usines de la compagnie, sous les auspices du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada.



Ils convinrent de former un comité chargé de cerner et d'évaluer les problèmes de main-d'œuvre qui découleraient de la fermeture de la scierie à Pembroke et de prendre les mesures nécessaires à la solution des problèmes d'emploi des travailleurs.

Les employés à la scierie de Pembroke n'étaient pas syndiqués; on leur recommanda de choisir, au sein de leur groupe, deux agents pour les représenter au sein du Comité.

Ces initiatives aboutirent à la conclusion d'un Accord d'encouragement aux études de main-d'œuvre que signèrent le Ministre de la main-d'œuvre et de l'immigration, les dirigeants de la compagnie et les représentants des employés, et qui fut sanctionné par un arrêté en conseil le 17 décembre 1968.

L'accord prévoyait: la création d'un comité mixte de planification composé de deux représentants de la direction et de deux représentants du groupe des employés, qui, avec le concours du Service consultatif de la Main-d'œuvre du Canada, choisiraient et nommeraient conjointement un président impartial et compétent; qu'un représentant du Service consultatif de la Main-d'œuvre du Canada agirait à titre de conseiller technique et d'expert-conseil auprès du comité et assiste à ses réunions; que la compagnie paierait toutes les dépenses partageables du Comité, tels que les traitements, les frais de voyage et les autres frais de bureau approuvés par le président et le Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada;

—que la Compagnie paierait toutes les dépenses partageables se rapportant à la mutation des employés, au déplacement de leur famille immédiate et au déménagement des effets mobiliers, selon la politique établie par la compagnie en matière de déplacement d'employés d'une région à l'autre;

—que la compagnie paierait toutes les dépenses courantes se rapportant aux frais de voyage et de subsistance de l'employé et de son épouse, jusqu'à concurrence de trois visites de prospection, pour explorer une occasion d'emploi offerte par la compagnie ou pour chercher et trouver un logement convenable dans cette localité;

—que le gouvernement fédéral assumerait 50 p. 100 des frais partageables approuvés, selon les conditions stipulées plus haut; et

—que l'accord demeurerait en vigueur pendant un an.

Le Comité a tenu des réunions et a dirigé des entrevues personnelles avec les employés de la scierie pour découvrir le genre d'emploi ou d'autres solutions qui seraient acceptables à chaque travailleur.

qu'entraîneraient les changements prévus dans les méthodes d'exploitation et de recommander : 1) des méthodes de recyclage des employés à qui la compagnie conférerait un travail nouveau ; 2) un programme de reclassement de la main-d'œuvre en vue de la réadaptation et (ou) du déplacement des travailleurs qui seraient licenciés par suite de la mise en application du programme de modernisation des techniques.

Le comité fut secondé dans sa tâche par un agent du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada à titre de conseiller technique et d'expert-conseil, et d'un représentant du ministère du Travail du Manitoba à titre de conseiller technique en matière de services provinciaux de main-d'œuvre.

Après avoir fait une étude et une analyse approfondies des problèmes qu'amèneraient les nouvelles techniques de production, le comité livrait ses conclusions au président du Comité en août 1966.

Le rapport recommandait que la réaffectation des employés, à l'intérieur de l'usine, devrait se faire à l'ancienneté. Il recommandait en même temps qu'on prépare ces employés à un autre genre de travail en les dirigeant vers un cours de formation professionnelle.

Quant aux travailleurs que la compagnie devrait licencier, le Comité, après avoir fait une appréciation de leurs aptitudes et de leurs antécédents, formula des recommandations particulières à chaque cas, où l'on envisagea soit le recyclage soit la participation à d'autres programmes du Centre de Main-d'œuvre du Canada comme moyen de préparation à un autre emploi.

### *Gillies Bros. and Company Ltd., Pembroke (Ontario)*

A la fin d'octobre 1968, la société Gillies Bros. and Company Ltd. annonçait, pour diminuer ses dépenses et accroître son rendement, la fermeture de sa scierie à Pembroke et la centralisation de ses opérations à son usine de Braside, à quelque 50 milles à l'est, sur la rivière Ottawa. La société offrit en même temps de l'emploi à ceux de ses 40 employés à plein temps et de ses quelque 110 travailleurs saisonniers qui étaient disposés à se déplacer et pour qui on pourrait trouver de l'emploi dans ses autres usines.

Dans les jours qui suivirent, les dirigeants de la compagnie et les représentants des employés s'adressèrent au Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada pour élaborer un plan de reclassement de la main-d'œuvre.

Les représentants de la direction et du syndicat de l'Imperial Oil ont fait une déclaration commune dans laquelle ils affirmaient que ce programme d'adaptation de la main-d'œuvre était le premier du genre dans l'industrie pétrolière et marquait le début d'une nouvelle étape dans les relations ouvrières.

### *Manitoba Rolling Mills, Selkirk (Manitoba)*

La société Manitoba Rolling Mills, de Selkirk (Man.), fabrique des produits métalliques laminés à chaud qui sont vendus sur le marché canadien de l'Ouest.

Au début des années 1960, cette société avait embauché quelque 750 hommes de Selkirk et des environs. Toutefois, un programme de modernisation, au coût de 7 millions et demi, amenant l'adoption d'un outillage de fonte et de moulage dernier cri, menaçait d'entraîner le déplacement d'un grand nombre de travailleurs.

Cette modernisation accroîtrait la production annuelle de la société de 60 p. 100, mais diminuerait par contre le nombre de travailleurs requis dans plusieurs départements et modifierait les méthodes de travail dans les ateliers de fonte et de moulage.

Les représentants de la compagnie s'inquiétèrent de l'effet de déplacement que créeraient ces transformations chez le travailleur et s'adressèrent au Syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5442, pour mettre au point un plan d'adaptation de la main-d'œuvre. La compagnie et le syndicat examinèrent la portée des changements envisagés et convinrent de faire appel aux conseils du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada pour mettre de l'avant des propositions concernant le déplacement des travailleurs touchés par les nouvelles méthodes de travail en vigueur à la compagnie.

Au terme de cette étude, la société, le syndicat, le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial signèrent un Accord d'encouragement aux études de main-d'œuvre. En vertu de cet accord, le gouvernement fédéral assumait 50 p. 100 du coût des recherches et des analyses, le ministère du Travail du Manitoba, 25 p. 100; la société 22 p. 100, et le syndicat 3 p. 100.

Cet accord prévoyait la création d'un Comité conjoint de planification composé d'un président indépendant et de représentants, en nombre égal, du syndicat et du patronat.

Le comité fut chargé d'étudier les problèmes de main-d'œuvre

## LES PROGRAMMES D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

*Imperial Oil Enterprises Ltd. (Ioco Refinery) C.-B.*

En 1966, la société Imperial Oil Enterprises Ltd., à ses raffineries situées à Ioco (Colombie-Britannique), réformait ses structures en automatisant son appareillage et en modernisant sa technologie. Cela entraînait des répercussions majeures sur la main-d'œuvre et les conditions de travail, dont la perte d'emploi pour quelque 220 employés. En application de la convention collective de cette société, un addenda sur la sécurité de l'emploi et les problèmes relatifs à la main-d'œuvre était incorporé au contrat.

En vertu de cet addenda, il fallait créer un comité de l'automatisation se composant d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux pour rédiger les recommandations, et demander au Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada, du ministère fédéral de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, de les aider à mettre au point un programme d'adaptation de la main-d'œuvre.

Un comité mixte consultatif de l'automatisation fut formé de quatre membres nommés par cette société, de quatre autres personnes désignées par le syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, et d'un représentant du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada à titre de conseiller auprès du comité. On a créé, à partir de ce comité mixte, un sous-comité de recherches formé de deux membres de chaque partie et d'un expert indépendant pour assumer les fonctions de président-directeur et de conseiller technique auprès du comité général.

Ce sous-comité de recherches avait pour mission d'examiner l'impact des refontes proposées, à l'heure actuelle et dans un avenir rapproché, et de recommander une procédure d'adaptation qu'on soumettrait au Comité mixte consultatif.

Le coût de ces recherches, dirigées par le Comité, fut partagé de la façon suivante: le gouvernement fédéral assumait 50 p. 100 des frais, la société, 25 p. 100, et le syndicat, 25 p. 100.

En février 1967, les parties en cause acceptèrent le plan du Comité visant à protéger les travailleurs de la raffinerie Ioco advenant que leurs emplois seraient touchés par les transformations technologiques.





## AVANT-PROPOS

Au cours des cinq dernières années, plus de 1,700 sociétés canadiennes comptant quelque 175,000 travailleurs ont pu se prévaloir des conseils et de l'aide technique que le Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada offre aux entreprises obligées de modifier en profondeur leurs structures pour faire face aux changements technologiques et à d'autres transformations.

Les agents du Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada sont au fait des méthodes et des techniques éprouvées que syndicat et patronat peuvent utiliser pour procéder au reclassement de la main-d'œuvre avec le minimum de bouleversements pour ceux que toucheront ces transformations.

Pour soutenir la concurrence, les sociétés doivent s'adapter aux transformations technologiques qui ne sont pas sans bouleverser sérieusement la vie des travailleurs dont l'emploi peut en subir le contre-coup. Le Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada a été créé justement pour aider les personnes en cause à relever le défi que posent ces transformations.

L'histoire des cas suivants illustre bien comment, en concertant leurs efforts, gouvernement, industrie et syndicat ont réussi à reclasser efficacement des travailleurs et à faciliter la transition vers des emplois nouveaux et plus rémunérateurs.



# TABLE DES MATIÈRES

5	Avant-propos
7	Programmes d'adaptation de la main-d'œuvre du Canada
7	—Imperial Oil Enterprises Ltd., Ioco, (C.-B.)
8	—Manitoba Rolling Mills, Selkirk (Man.)
9	—Gillies Bros and Company, Ltd., Pembroke (Ont.)
11	—L'industrie de la chaussure—Province de Québec
12	—Le Conseil des ports nationaux, Montréal (Québec)
15	—Les chemins de fer nationaux du Canada, North Sydney (N.-E.)
17	Programmes à l'échelle industrielle.
18	Les Programmes d'encouragement aux études de main-d'œuvre, par secteur industriel.
19	Quelques faits saillants sur les accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre depuis 1965.
20	Sociétés et syndicats qui ont participé au Programme d'adaptation de la main-d'œuvre.

Information Canada  
No de cat. MP 45-270



# Adaptation aux changements technologiques et autres

Le service consultatif de la main-d'œuvre du Canada  
Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration  
Ottawa 1970





# Adaptation aux changements technologiques et autres

Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration  
Ottawa 1970